

時間外労働・宿日直勤務拒否の正当性

著者	前田 達男
雑誌名	季刊労働と経済
巻	30
ページ	46-48
発行年	1971-09-30
URL	http://hdl.handle.net/2297/29442

時間外労働・宿日直勤務拒否の正当性

雇用関係存在確認等請求事件，仙台地裁1962年（ワ）
第五三〇号，1970年5月29日判決，裁判官 石井滋彦，
若村昌俊，小川克介労民集21巻3号689頁

京都大学労働判例研究会

はじめに

七十七銀行行政暴法闘争事件判決（仙台地裁1970，5，29）は，政治ストの合法性を正面から論じた判決として知られている¹⁾が，時間外労働，宿日直拒否の正当性を明らかにした点でも注目さるべきである。紙数の関係もあり，当面するわれわれの問題とも関連して後者に焦点をあてて検討していきたい。

1. 事件の概要

七十七銀行従業員組合（地銀連，宮城県評加盟，分裂前61年10月26日当時組員1,531名，第2組合七十七銀行労働組合結成後激減し63年7月170名余）は，61年10月から62年夏にかけて，政暴法反対，不当労働行為排除，組織防衛，賃上げ等のため，時間外休日勤務協定締結拒否，宿日直拒否，一斉ランチ，指名スト等の闘争を行なった。ところが被告銀行（本店仙台，61年10月26日当時従業員1702名）は，62年9月18日政暴法反対闘争の違法，不当宣伝，不法侵入，平和条項違反，委員長不当声明を理由に，原告（11名の中執と四支部長）を懲戒解雇，減給，昇給停止の処分にした。そこで原告側は懲戒事由の不存在，不当労働行為，解雇同意約款違反を理由として，この処分の無効を訴えた。これが事件の概略であるが，重要な争点たる政暴法反対闘争に関する部分をいまい少し詳しく見れば次のとおりである。

被告の主張によれば，従組は61年10月11—3日開催の第63回組合大会で政暴法反対の争議権を確立し，その旨被告に通告（10月17日，62年

7月9日解除）した上で，署名活動，自転車・バイク行進のための無断職場放棄，時間外・休日勤務拒否，宿日直拒否，「政暴法粉碎」のリボン着用，一斉ランチ，指名スト等の争議行為を行なった。ところが「政暴法反対の争議行為は，その目的が本来労使間の交渉事項に該当しないものであるので，憲法28条の保障する争議権の範囲を逸脱した違法な行為」であり，これを企画，決定，指令，指導した原告ら中執は当然責任を問われるべきである，と。これに対する原告側の反論の要点は，(1)従組の行なった政暴法反対の諸活動は被告の業務の正常な運営を阻害しておらず争議行為には該当しない。すなわち，特に非難されるような就業時間中の離席は行なっていない，時間外・休日勤務協定を締結するかしないかは労働者の自由，宿日直は36協定がなければ問題とならない，リボン着用は業務阻害，職場秩序のびん乱にはならない，一斉休憩は労働者の権利，指名ストは10月26—7日臨時組合大会で確立された組織防衛のためのスト権の発動であり政暴法反対のためではない。(2)政暴法は民主主義的諸活動を抑圧するものであり，労働組合運動が不当に制限されたり労働組合自体の存在が否定される虞れがある。労働者として団結権を擁護するため政暴法に反対する争議行為を行なっても「それは労働者の経済的地位と直接ないし密接な関連を有する争議行為」であって，憲法28条の保障する正当な争議行為である。(3)仮に従組の活動に違法があっても懲戒権の対象となるものではない（幹部責任論否認）。

2. 判決の要旨

判決は各争点²⁾にわたって詳細な事実認定、判断を行っており、そのそれぞれが重要であるが、ここでは次の点に絞る。

(一) 憲法28条に関しては、いわゆる団交機能中心主義的解釈を斥け、「およそ労働者の社会的経済的な生活上の地位を向上せしめるために必要な行為は、たとえそれが政治的領域に属するものであっても、すべて団結ないし団体行動の目的となりうる」とし、政暴法反対闘争は正当な争議行為ないし組合活動と判断する。

(二) 時間外休日勤務協定締結拒否、宿日直拒否、一斉ランチ等はそれ自体正当な行為である。すなわち、

(1) 協定締結拒否は労基法の基準の遵守を意味しており、その法意からして協定の締結を強制される理由はない。しかも協定締結は時間外休日勤務命令が労基法違反に問われぬという使用者側の免責条件にすぎず、労働者の時間外休日勤務の義務を生ぜしめるものではない。また労働協約・就業規則に残業を義務づける規定があっても労基法の保障する労働条件を低下させるものなるが故に無効である。したがって時間外休日勤務協定締結ないし勤務拒否は就労義務違反として非難することはできない。

(2) 「通常の業務に従事する者の宿日直については、たとえそれが密度の薄い軽易な労働であるとしても、労働者保護のため、労働時間、休憩および休日に関する最低基準を法定した労働基準法の趣旨に照らし、本務として監視断続労働に従事する者と同様に、労基法41条を適用することはできないのであって、使用者が労働者に宿日直を命ずるためには、少なくとも労基法36条による残業協定の締結を必要とする。仮に、労基法41条の適用を認め、使用者が同法施行規則23条の許可を得たとしても、それは使用者が労働者に宿日直勤務を命じて、労働基準法違反に問われないという免責条件にすぎないのであって、当然に労働者の宿日直義務を生ぜしめるものではない」。宿日直義務は個々の労働者の合意がなければ発生せず、宿日直を拒否したからといって就労義務違反として非難する

ことはできない。

(3) 一斉休憩は労基法の基本原則であり、金融事業等に認められているその例外は交替休憩を当然に義務づけたものではなく、その免責条件にすぎない。

3. 本判決の意義と展望

(1) 時間外休日勤務拒否の問題に対する判断は、最近の判例の傾向³⁾とも照応するものであるが、宿日直拒否の権利を明快に論じたのは新判例の名に値する。

1日8時間1週48時間その他の労働時間制があるにもかかわらず、およそ残業協定も締結されず、女子の時間外・休日労働の制限・禁止をも無視していわゆる「宿日直勤務」が自明のことのように労働者に割り当てられている。行政解釈ならびに従来の判例⁴⁾は、その根拠を労基法施行規則23条—労基法41条3号に求めてきた。すなわち、「断続的でない本来の業務を有する者がその業務終了後に断続的な宿日直勤務に従事する場合に関する規定である規則23条」は、規制対象の相異、法41条3号と規則34条との対応関係等々から、労働時間のみならず休暇・休日規定の適用除外を認める法41条3号を根拠とするものとは認められないと解すかの如くである。しかし、法41条3号の立法趣旨からすれば、本来の業務と附随する宿日直勤務とを「あわせ一体として考察し、労働密度の点から過度の労働に亘らず、労働時間、休憩及び休日に関する法的規制を宿日直勤務に限り除外しても、労働力の保護に欠けるところがないと認め得られる場合をも包摂する趣旨と解するのが相当であって、規則23条は法41条3号に該当する特殊な場合の解釈規定と解すべきである」（規則23条中「法32条」とある文言は例示に止まる）と。このような観点から、行政官庁の許可基準として、①相当の睡眠設備 ②宿直1週1回、日直1月1回以内 ③宿日直手当が平均賃金の1/3以上が示されてきた⁵⁾。しかし、これに対して学説（多数説）は、その強引な解釈を批判し、規則23条の憲法27条2項違反・無効を叫べる一方⁶⁾、「施行規則23条の私生児的性格を率直にみとめる勇気が裁判官に望まれる」と

してきた⁷⁾。本判決は、労基法の趣旨にのっとり、素直に41条3号を解釈し多数説に与したものであるが、さらに規則23条の許可を使用者側の免責条件と構成し、当然に労働者個人の宿日直義務を生ぜしめるものではないとした点は一歩進んだものがある。

(2) そもそも宿日直勤務が問題となった契機は、日教組の雑務・無定量勤務排除、研修時間確保の闘争の一環として、宿日直拒否闘争が組まれ、さらにこれが越動訴訟と絡まったことであった。(判決では敗れてきたとはいえ、闘争のあったところでは教員の宿日直の慣行はほとんど崩れてしまっている。)多少とも職業的特殊性から問題が提起された当時に比して、今日では「宿日直拒否」の事情は異なっている。「宿日直廃止」にもっとも強い要求を持っているのは婦人部、それも共働きの婦人労働者である。既婚婦人を職場から締め出そうとするあらゆる動きにもかかわらず、貧困化法則と婦人の権利意識の成長は、共働きを普遍化せしめつつあり、それに伴って時間外・休日労働・宿日直を苦痛とする意識をも普遍化させた。

さらに、労働者が宿日直をもっとも拒否したいと思っているのが、年末年始、次いで土日祝祭日である。それは即自的には、個人的消費の過程のための自由な時間という要求に根ざすものであるかもしれない。しかし、「労働者自身のための時間の獲得」という意識・権利主張はそれにとどまるものではないはずである。最後に時間外休日労働・宿日直拒否(闘争)は(法的な意味で)就労義務遮断=争議行為ではなく、権利行使だという指摘は、争議権が剥奪・制限された労働者にとって、当面重要な意味をもっている。業務命令によって強権的に労働者を残業・宿日直勤務につかせ、それに抵抗する場合には争議行為として処分する——このような権力的労務管理は変更を迫られざるをえない。また、違法闘争が「争議行為」の実質をもちうるわが国においては、争議権の回復以前にも合法的な「争議」に途が開かれたことになるし、さらに少数派であってもこの戦術を行使しうるからである。

<執筆 前田達男 和歌山大学助手>

注

- (1) この視角から佐藤昭夫教授は本判決を高く評価しておられる。判例時報 621 号 138 頁(判例評論 146 号 24 頁)以下。
- (2) 団体行動と懲戒・幹部責任、上部団体等のオルグ活動と施設管理権、平和条項違反と民事責任、解雇同意約款の効力、解雇期間中の収入控除、専従解除届の効果等々は本稿において割愛したが、それに下された判断は労働法学会の到達点を反映したものである。
- (3) 明治乳業事件 東京地判 1969・5・31(労民集 20 卷 3 号 477 頁以下) 参照。
- (4) 1948・3・17 基発 464 号, 1959・3・9 基収 6,763 号, 1960・8・25 基収 6,438 号, 東京都教員懲戒処分事件・東京高判 1958・10・12(判例時報 366 号 47 頁以下), 熊本県教職員組合事件・福岡高判 1958・12・10(判例時報 372 号 40 頁以下), 静岡高教組宿日直勤務措置要求事件・東京高判 1969・9・26(判例時報 502 号 68 頁以下)
- (5) 1948・4・17 基収 1,077 号, 1950・11・1 基発 983 号, 1955・8・1 基発 485 号。
- (6) この点については、青木宗也「労働時間制の特例」『学説判例労働法(労働者保護法)』148—150 頁参照。
- (7) 静岡高教組事件 東京高判 1969・9・29 に対する後藤清教授の批判, 判例時報 510 号 111 頁(判例評論 111 号 29 頁) 参照。